



Artikel Review

Upaya Pengembangan Sumber Daya Keperawatan melalui CPD (Continuing Professional Development)

Putri Nilasari¹, I Wayan Gede Saraswasta², Frima Ulfa Agustina², Vergeina Ayu², Laras Adyithia Pratiwi², Tuti Afriani¹

¹ Dasar Keperawatan Keperawatan Dasar, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia

² Magister Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia

Article Info

Article History:

Submit: April 3, 2021

Accepted: May 1, 2021

Publish: May 29, 2021

Key words:

Perawat, Pengembangan staf keperawatan, CPD

Abstrak

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memberikan asuhan keperawatan selama 24 jam setiap hari kepada pasien dan keluarga, sehingga pelayanan keperawatan merupakan inti dalam pelayanan kesehatan. Upaya pengembangan sumber daya keperawatan berkelanjutan perlu dilakukan untuk menjaga kualitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. CPD merupakan salah satu upaya pengembangan staf yang dapat meningkatkan kepuasan staf dalam bekerja, sehingga mencegah burn out dan turn over. Penting bagi manajer mengetahui cara untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya keperawatan. Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui upaya pengembangan sumber daya keperawatan melalui CPD. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah systematic review menggunakan PRISMA. Hasil studi dari 20 artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa CPD merupakan hal yang diperlukan oleh perawat agar dapat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Pelaksanaan CPD juga terbukti dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya keperawatan. Maka dalam hal ini manajer keperawatan memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan CPD. Akan tetapi dalam pelaksanaannya CPD tidak hanya menjadi tanggung jawab seorang manajer, tetapi juga menjadi tanggung jawab seorang perawat.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang mempunyai jumlah terbesar dibandingkan tenaga kesehatan lainnya di Rumah Sakit. Data BPPSDM tahun 2016 tercatat sebanyak 601.228 orang total tenaga kesehatan yang tersebar di seluruh Indonesia dan jumlah perawat sebanyak 296.876 orang atau setara dengan 49% dari total tenaga kesehatan lainnya. Pelayanan keperawatan merupakan inti dalam pelayanan kesehatan

kepada pasien karena perawat memberikan asuhan keperawatan selama 24 jam setiap harinya (Bramley & Matiti, 2014). Asuhan keperawatan diberikan secara holistik meliputi biopsiko-sosiospiritual yang komprehensif dan mencakup seluruh siklus kehidupan manusia (Sayuti, 2015). Maka sumber daya keperawatan merupakan aset berharga dalam suatu rumah sakit.

Perawat sebagai suatu aset dirumah sakit harus dijaga kualitasnya. Hal ini dikarenakan

Corresponding author:

Putri Nilasari

putri.nilasari08@gmail.com

Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Vol 4 No 1, Mei 2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.32584/jkmk.v4i1.936>

e-ISSN 2621-5047



SDM keperawatan yang berkualitas akan mendukung pelayanan kesehatan yang berfokus pada keselamatan pasien (Karami et al., 2017). Upaya pengembangan sumber daya keperawatan berkelanjutan perlu dilakukan untuk menjaga kualitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Hariyati, 2014). Ajithakumari & Hemavathy, (2016) menyatakan pengembangan staf adalah proses yang diarahkan pada pengembangan pribadi dan profesional perawat.

Continuing Professional Development (CPD) atau pengembangan profesional berkelanjutan merupakan salah satu upaya pengembangan staf. CPD merupakan upaya peningkatan kemampuan perawat baik untuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku (Kasine et al., 2018). CPD memungkinkan perawat untuk mempertahankan dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk memberikan perawatan berkualitas tinggi, aman dan efektif di semua peran dan kondisi serta membantu perawat mempertahankan pengembangan profesional sehingga dapat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien yang lebih baik (Glasper, 2018). CPD berkontribusi pada perencanaan organisasi, pengembangan praktik manajemen dan perawatan kesehatan. Selain itu CPD juga dipandang sangat positif oleh perawat untuk mendapatkan kualifikasi tambahan dan meningkatkan karirnya. Hal ini didukung oleh survei ketenagakerjaan yang dilakukan oleh *Royal College of Nursing* tahun 2017 bahwa 58% responden menyatakan bahwa kurangnya CPD merupakan faktor penyebab perawat tidak dapat meningkatkan karir perawat (Glasper, 2018).

Selain bermanfaat untuk karir perawat kedepannya, CPD juga dapat mencegah *burn out* dan *turn over* (Price & Reichert, 2017). *Burn out* sering terjadi ketika perawat merasa jenuh dan bosan dalam menjalani pekerjaannya. Hal ini terjadi ketika harapan perawat tidak sesuai dengan kenyataan yang

diperoleh dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila *burn out* terus menerus hingga berkepanjangan, maka akan berdampak pada terjadinya *turn over*. Hal tersebut menunjukkan ketidakpuasan perawat dalam bekerja dimana ketidakpuasan akan berdampak pada pemberian asuhan kepada pasien (Kieft et al., 2014), sehingga pelaksanaan CPD diharapkan dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan perawat dalam bekerja.

Manajer keperawatan mempunyai peran yang sangat besar dalam menjaga kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja dapat tercapai jika manajer selalu memikirkan pengembangan untuk stafnya. Bindon, (2017) menyatakan peranan pimpinan sangat penting dalam pengembangan profesional, dimana pemimpin yang memberikan dukungan secara nyata dapat memotivasi perawat melakukan pengembangan diri. Manajer perawat juga menjadi kunci dalam mempertahankan staf dengan memberikan rasa kepuasan bekerja melalui pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan, kesempatan untuk ikut pelatihan, atau bimbingan untuk meningkatkan kompetensi perawat (Eslamian, J, Moeini, M, 2015). Berdasarkan penjelasan diatas sangat penting untuk mengetahui bagaimana manajer perawatan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya keperawatan melalui CPD.

METODE

Metode penelitian ini adalah *systematic review* dengan menggunakan *Preferred Reporting Items For Systematic Review And Meta-Analysis* (PRISMA) (Moher et al., 2015). Penelitian ini menggunakan PRISMA untuk menjelaskan upaya pengembangan sumber daya keperawatan melalui CPD.

Eligibility Criteria

Kriteria inklusi dari penelitian ini adalah artikel jurnal yang di publish dalam rentang waktu 2015-2019. Artikel yang diunduh merupakan penelitian dari berbagai negara sehingga hasilnya akan sangat beragam dan bervariasi. Sedangkan kriteria eksklusi dari penelitian ini adalah pemilihan artikel hanya satu jika ada beberapa artikel yang sama tetapi didapat dari berbagai sumber database pencarian online jurnal yang berbeda.

Search Strategy

Penulis melakukan beberapa pencarian untuk menemukan artikel yang relevan terkait dengan pengembangan sumber daya keperawatan. Kata kunci yang digunakan untuk mencari artikel adalah *"nursing staff development"*, *"management of nursing staff development"*, dan *"continuing professional development in nursing"*.

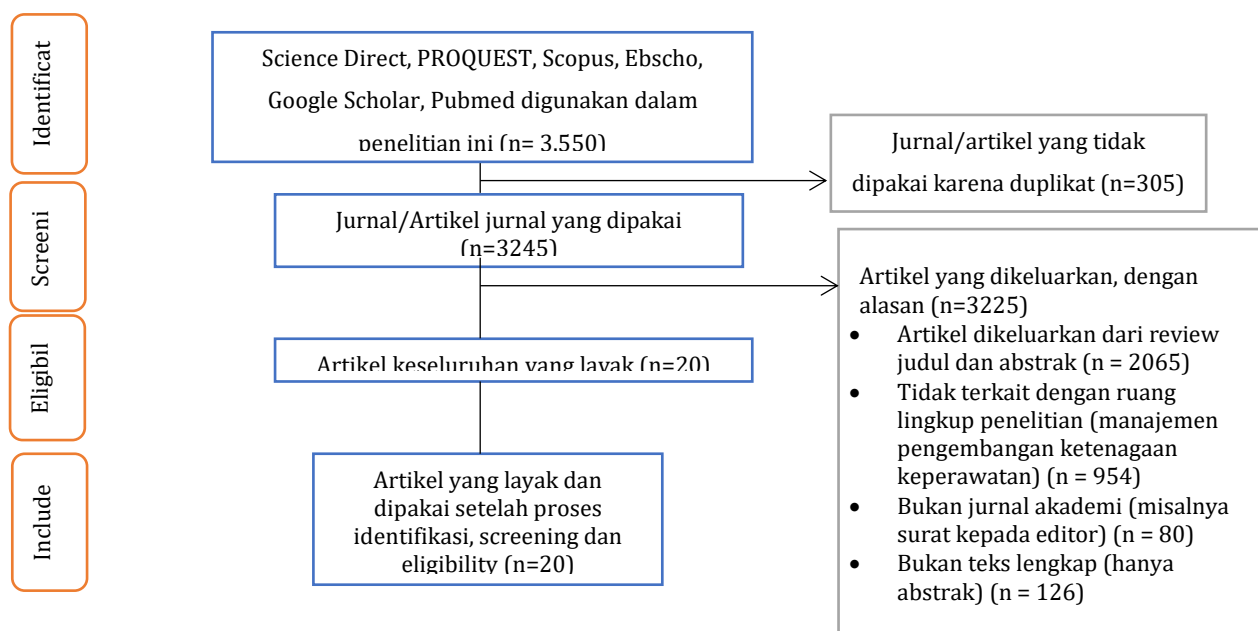
Study Selection

Penelitian ini dilakukan dengan mengidentifikasi dan menganalisis jurnal

online dari beberapa database untuk mengidentifikasi artikel yang berkaitan dengan manajemen pengembangan tenaga keperawatan. Identifikasi basis data jurnal online didasarkan pada sumber dari *Science Direct*, *PROQUEST*, *Scopus*, *Ebsco*, *Google Scholar*, *Pubmed*. Penulis menyelidiki artikel yang relevan yang diterbitkan dalam versi bahasa Inggris. Setelah menghapus artikel serupa, artikel yang relevan dikumpulkan. Peninjauan ulang dilakukan dengan menyaring judul, teks abstrak dan teks lengkap yang memiliki kesesuaian dan kesamaan pada isi jurnal atau artikel. Data kemudian diidentifikasi dengan menggambarkan proses diagram aliran Prisma. Artikel yang dipilih disajikan dalam bentuk table analisis yang menunjukkan penulis, negara asal, desain penelitian, tujuan penelitian, dan hasil dari artikel yang dipilih.

Synthesis of Results

Hasil dari studi literature menggambarkan dan menjelaskan framework manajemen pengembangan ketenagaan keperawatan.



Gambar 1
Proses pemilihan studi literature yang diadaptasi dari PRISMA (2015).

HASIL

Artikel ilmiah yang telah memenuhi kriteria inklusi dilakukan analisis, kemudian dirumuskan beberapa tema. Hasil analisis disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1
Hasil analisis artikel jurnal

Kategori	Sumber	Keterangan
Konsep pengembangan profesional keperawatan	Price dan Reichert, (2017), Warren dan Harper, (2016), Bindon dan Cne, (2017), Drennan, (2019), Oyetunde dan Oluwafunke, (2015).	Pengembangan profesional merupakan kebutuhan dan harapan yang dinyatakan untuk perawat di berbagai tahap karir
Komponen pengembangan profesional keperawatan	Horn, Pilkington dan Hooten, (2019), Rheingans, (2016), Macaden et al., (2017); Price dan Reichert, (2017); Yarbrough <i>et al.</i> , (2017)	Komponen pengembangan profesional keperawatan salah satunya yaitu CPD
Hambatan dalam pengembangan profesional keperawatan	Bindon dan Cne, (2017), Priscah, Robert, Omeng dan Anne, (2017), Horn, Pilkington, dan Hooten, (2019), Macaden et al., (2017)	Hambatan dalam melakukan pengembangan profesional keperawatan yaitu adanya waktu perawat yang terbatas; kurangnya informasi tentang ketersediaan CPD (35,8%), komitmen keluarga (28,9%), kurangnya minat (15,1%) dan jarak (27,2%).
Strategi pengembangan profesional keperawatan	Bindon dan Cne, (2017), Miraglia dan Asselin, (2015), Pool, Poell, Berings, dan Ten Cate, (2015), Maassen, Poell, Weststratedr, dan Geurdes, (2016), Green & Huntington, (2017), Brekelmans, Maassen, Poell, Weststratedr, dan Geurdes, (2016), Mello, Lemos. Brito, dan Camelo, (2018), Oh <i>et al.</i> , (2019)	Strategi dalam menerapkan kegiatan pengembangan profesional berbasis online Mengenali realitas pembelajaran online berbasis kerja, Membangun lingkungan belajar, Memfasilitasi transformasi, mengembangkan kompetensi
Peran manajer dalam pengembangan profesional keperawatan	Lee, (2017), Coventry, Maslin-Prothero dan Smith, (2015), Oyetunde & Oluwafunke, (2015), Lima, et al., (2015), Bengtsson dan Carlson, (2015), Price dan Reichert, (2017).	Peran pemimpin penting dalam mendukung komitmen organisasi.

Konsep Pengembangan Profesional Keperawatan

Hasil telaah jurnal yang didapatkan dari 20 artikel yang pertama yaitu mengenai konsep pengembangan profesional keperawatan. Pengembangan profesional keperawatan adalah praktik keperawatan khusus yang memfasilitasi pengembangan

peran profesional dan pertumbuhan perawat dari *novice* hingga *expert* (Warren dan Harper, 2016). Pengembangan pada perawat merupakan salah satu cara rumah sakit dalam mempertahankan perawat dan dapat membantu perawat mengembangkan profesi hingga keterampilannya (Bindon & Cne, 2017; Drennan, 2019; Oyetunde & Oluwafunke, 2015). Pengembangan

professional keperawatan juga menjadi harapan perawat pada setiap tahap jenjang karir (Price & Reichert, 2017). Hal ini dikarenakan perawat memahami bahwa dengan pengembangan yang diberikan tidak hanya bermanfaat untuk karirnya namun juga untuk pelayanan asuhan keperawatan.

Komponen Pengembangan Professional Keperawatan

Komponen pengembangan professional keperawatan salah satunya yaitu CPD (Horn et al., 2019). Selain itu dapat juga dilakukan pelatihan pengembangan yang dapat dilakukan secara formal atau informal, dan mungkin untuk pengembangan pribadi individu sehubungan dengan peran mereka atau untuk mendukung pengembangan dan transformasi tenaga kerja. Selain itu, menurut Rheingans, (2016) terdapat juga model atau komponen Praktek NPD (Nursing Professional. Praktek NPD dapat digunakan untuk menjadi pedoman praktisi NPD dalam strategi dan sebagai alat berharga yang tersedia untuk memastikan hasil yang optimal. Selain itu (Macaden et al., 2017) pada penelitiannya menyatakan terdapat 5 pelatihan CPD yang sering digunakan yaitu konferensi (61%) *in-house training* (56%), laporan/presentasi kasus (49%) diskusi profesional informal (44%) dan membaca artikel jurnal (38%).

Kemudian Price dan Reichert, (2017) mengatakan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) dalam membangun kepuasan karir perawat dan perawatan pada pasien. Hal ini didasari pada karakteristik setiap generasi yang berbeda, contohnya *baby boomer* (lahir 1946–1964), Generasi X (lahir 1965–1979), dan milenium (lahir 1980–2000) mereka bekerja berdampingan dalam suatu tatanan rumah sakit. Bukti dalam teori generasi menunjukkan bahwa generasi muda perawat memiliki tingkat

komitmen organisasi yang lebih rendah daripada *baby boomer*, dan akibatnya mereka lebih mungkin untuk *turn over* jika mereka tidak puas dengan lingkungan kerja, tidak puas akan jadwal kerja yang diberikan, atau hanya bekerja untuk mengejar posisi yang lebih selaras dengan harapan mereka. Maka penting untuk melakukan CPD agar tercipta retensi keperawatan dan kepuasan perawat. Hal ini dikarenakan perawat di awal karir gemar melakukan CPD agar dapat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan mereka mengharapkan penghargaan atas kinerjanya. Selain itu pada penelitian penelitian Yarbrough *et al.*, (2017) menyatakan jika perawat baru telah mendapatkan orientasi akan pengembangan keperawatannya akan membuat loyalitasnya meningkat.

Hambatan dalam Pengembangan Professional Keperawatan

Bindon dan Cne, (2017) menyatakan hambatan dalam melakukan pengembangan professional keperawatan yaitu adanya waktu perawat yang terbatas, kurangnya akses informasi tentang kegiatan pengembangan profesional, pola jadwal dinas perawat yang tidak teratur, adanya biaya untuk melanjutkan pendidikan atau kegiatan pengembangan profesional, kurang mendapat dukungan dari pemimpin dan kurang mendapatkan dukungan dari teman kerja terkait kekurangan staf dalam tim. Priscah, Robert, Omenge dan Anne, (2017) pada penelitiannya menyatakan mayoritas perawat melaporkan kekurangan staf 199 (85,8%), kurangnya waktu karena beban kerja yang berat 179 (77,2%) dan kurangnya keuangan 137 (59,1%) menjadi hambatan dalam CPD. Kemudian tantangan lain yaitu kurangnya informasi tentang ketersediaan CPD (35,8%), komitmen keluarga (28,9%), kurangnya minat (15,1%) dan jarak (27,2%). Horn, Pilkington, dan Hooten, (2019)

menyatakan salah satu cara untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka bisa dilakukan pengkajian komponen pengembangan profesional, menyediakan motivator, dan mengatasi hambatan-hambatan secara komprehensif. Macaden et al., (2017) menyatakan pada penelitiannya hambatan menghadiri pelatihan CPD sebagian besar termasuk alasan pribadi seperti tanggung jawab rumah tangga, jarak, biaya dan alasan profesional seperti beban kerja, kekurangan staf dan kurangnya informasi. Hambatan serupa dengan kecenderungan CPD telah ditemukan di tempat lain; termasuk, kurangnya waktu dan keuangan, akses ke CPD, kesulitan menyeimbangkan pekerjaan, melanjutkan pendidikan, dan kehidupan rumah tangga.

Strategi Pengembangan Professional Keperawatan

Kegiatan *nursing professional development* (NPD) merupakan kegiatan yang memungkinkan perawat untuk berkolaborasi, memecahkan masalah, dan mempelajari tentang informasi dan keterampilan baru secara bersamaan. Terdapat tiga tujuan strategis untuk mengembangkan professional keperawatan meliputi (1) inovasi sistem pendidikan keperawatan untuk melatih para pemimpin keperawatan memenuhi tantangan di masa depan, (2) meningkatkan kualitas penelitian berkaitan dengan pembahasan masalah sosial, mengembangkan penelitian serta infrastruktur, (3) memperluas peran keperawatan dalam kebijakan layanan kesehatan (Bindon & Cne, 2017). Sementara itu menurut Miraglia & Asselin, (2015) strategi refleksi dapat digunakan untuk pengembangan professional keperawatan. Refleksi adalah proses yang disengaja untuk berpikir kritis tentang pengalaman klinis untuk mengembangkan wawasan baru dan mengubah praktik klinis. Strategi reflektif didukung dengan

pengetahuan yang relevan secara klinis, pendampingan, dan strategi pendidikan lainnya merangsang pembelajaran dalam praktik dan meningkatkan kesiapan untuk penerapan pengetahuan baru ke dalam pengaturan klinis. Untuk melaksanakan berbagai strategi agar efektif Pool, Poell, Berings, dan Ten Cate, (2015) harus mempertimbangkan usia dan lama kerja dari perawat. Hal ini dikarenakan pada perawat muda yaitu berfokus pada memperoleh pengalaman dan membangun karier. Perawat setengah baya mengenai keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Perawat tua yaitu menjaga pekerjaan tetap menarik dan beragam serta menjaga konsistensi di tempat kerja.

Sementara itu strategi yang berfokus pada CPD ditekankan oleh Brekelmans, Maassen, Poell, Weststratedr, dan Geurdes, (2016) pada penelitiannya yang menyatakan jika CPD itu penting maka mungkin perawat mengikutinya. Maka dalam melakukan CPD harus dipertimbangkan beberapa hal yaitu pengembangan penelitian, pengembangan praktik klinis dan kebijakan, pengembangan professional dan individu. Green dan Huntington, (2017) juga menyatakan menyatakan terdapat beberapa strategi pemimpin dalam pelaksanaan CPD antara lain (1) mengenali kebutuhan perawat terhadap pembelajaran berbasis kerja (2) membangun lingkungan belajar, (3) memfasilitasi transformasi pengembangan professional, (4) mengembangkan kompetensi khususnya teknologi informasi komunikasi dan (5) pengakuan pelaksanaan CPD dalam organisasi, sehingga akses kegiatan pembelajaran dianggap sah, penting dan tidak terpisahkan dari aktivitas sehari-hari. Oh et al., (2019) strategis untuk mengembangkan ketenagaan keperawatan dapat dilakukan melalui CPD.

Peran Manajer dalam Pengembangan Professional

Lee, (2017) menyatakan peran pemimpin penting dalam mendukung komitmen organisasi yaitu dengan adanya dukungan, dorongan, sikap positif, rasa hormat, dan komunikasi yang baik bagi staf perawat. Pemimpin juga memiliki peran penting dalam meningkatkan moral disiplin perawat, mendukung kehadiran perawat di pengembangan profesional berkelanjutan untuk meningkatkan kepo perawat sebagai investasi untuk masa depan (Conventry, et al., 2015; Oyetunde & Oluwafunke, 2015). Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar individu perawat terhadap pendidikan yang berkelanjutan dan berusaha untuk mencapainya dengan terlibat dalam kegiatan pembelajaran yang relevan dan berkualitas tinggi (Huntington, 2017).

Lima, et al., (2015) menyatakan kerangka kerja untuk mengembangkan kompetensi bagi perawat yang lulusan baru yang masih dalam proses transisi yaitu menerima bimbingan, *preceptorship*, pengawasan dan pendampingan agar dapat menjadi panduan bagi perawat yang melakukan transisi ke area praktik. Selain itu perawat baru juga akan memasuki periode pengenalan terhadap organisasi, pendidikan berkelanjutan, paparan dan peluang, perencanaan, pembekalan, hingga penelitian. Hasil penelitian menunjukkan terdapat komponen penting dalam mempersiapkan *preceptor* yaitu strategi belajar dan mengajar, alasan reflektif dan kritik, model komunikasi, peran dari *preceptor* dan *preceptorship* (Bengtsson & Carlson, 2015). Manajer perawat juga memainkan peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan mendorong pembelajaran dengan memantau perawat, memberikan umpan balik memberikan otonomi kerja yang memadai, dan dukungan sosial. Lingkungan kerja yang sehat diidentifikasi sebagai peluang dalam melanjutkan pengembangan profesional agar perawat

dapat memberikan perawatan pasien yang berkualitas optimal (Price & Reichert, 2017).

PEMBAHASAN

Konsep pengembangan profesional keperawatan

Hasil studi menyatakan pengembangan profesional merupakan harapan perawat pada setiap jenjang karir (Price & Reichert, 2017) . Hal ini dikarenakan perawat memahami bahwa dengan pengembangan yang diberikan tidak hanya bermanfaat untuk karirnya namun juga untuk pelayanan asuhan keperawatan. Agar asuhan keperawatan terjamin aman dan terbaru. Rumah Sakit perlu mensosialisasikan standar-standar, perubahan peraturan, kemajuan dalam praktik klinis, pembaruan teknis, dan harapannya dalam mempertahankan dan meningkatkan kompetensi perawat (Bindon, 2017). Hal ini sejalan dengan Standar Nasional Akreditasi yang menyatakan bahwa rumah sakit memiliki peran dalam menjaga kompetensi perawat, sehingga dapat memberikan asuhan yang aman pada pasien (KARS, 2017).

Pengembangan profesional juga membantu perawat untuk berkembang dari *novice* hingga *expert* (Warren dan Harper, 2016). Dalam hal ini pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) juga merupakan proses yang terus-menerus dilakukan untuk menjaga kualitas yang diimplementasikan untuk meningkatkan kompetensi perawat (Hariyati, Fujinami, Igarashi, Susilaningsih, & Prayetni, 2017). Dapat dikatakan CPD dapat menjadi jembatan meningkatkan kompetensi.

Selanjutnya pengembangan profesional juga menjadi suatu cara rumah sakit untuk mempertahankan serta mengembangkan keterampilan perawat (Bindon & Cne, 2017; Drennan, 2019; Oyetunde & Oluwafunke, 2015). Tidak hanya keterampilan, tapi juga pengetahuan untuk memenuhi tantangan perawatan

kesehatan modern dapat terfasilitasi (Glasper, 2018). Sejalan dengan hal tersebut Gunawan, Aungsuroch, dan Fisher (2018) juga menyatakan pelatihan dan pengembangan penting bagi organisasi untuk dapat membangun kompetensi perawat dalam meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan rumah sakit di masa depan. Kinerja perawat yang sesuai dengan kompetensinya dapat diraih dengan melakukan pengembangan profesional berkelanjutan, sehingga nantinya perawat selalu memberikan asuhan keperawatan yang aman. Pada akhirnya pengembangan profesional keperawatan perawat dapat memiliki kompetensi dalam memberikan praktik yang etik, legal dan peka budaya.

Komponen pengembangan profesional keperawatan

Horn et al., (2019) menjelaskan bahwa komponen utama dalam pengembangan profesional adalah pendidikan keperawatan yang berkelanjutan (*continuing professional development*) yang termasuk dalam bagian dari pengembangan profesional berkelanjutan. Pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) perawat sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan untuk memberikan perawatan pasien yang aman (Pool, Poell, Berings, dan Ten Cate, (2015).

Selain CPD pengembangan profesional keperawatan dapat dilakukan pelatihan pengembangan yang dapat dilakukan secara formal atau informal, dan mungkin untuk pengembangan pribadi individu sehubungan dengan peran mereka atau untuk mendukung pengembangan dan transformasi tenaga kerja. Hal ini selaras dengan PMK 40 tahun 2017 yaitu peningkatan jenjang karir profesional melalui pengembangan profesional berkelanjutan berdasarkan pendidikan formal dan pendidikan berkelanjutan berbasis kompetensi (sertifikasi). Selain

itu, menurut Rheingans, (2016) terdapat juga model atau komponen Praktek NPD (Nursing Professional Development) terdiri dari *education, role development, collaborative partnerships, research/Evidence base practice/QI, Onboarding/Orientation*, dan *competency management*. Hal ini memberikan kejelasan untuk praktik NPD dapat digunakan untuk menjadi pedoman praktisi NPD dalam strategi dan sebagai alat berharga yang tersedia untuk memastikan hasil yang optimal. Selain itu (Macaden et al., 2017) pada penelitiannya menyatakan terdapat 5 pelatihan CPD yang sering digunakan yaitu konferensi (61%) in-house training (56%), laporan / presentasi kasus (49%) diskusi profesional informal (44%) dan membaca artikel jurnal (38%).

Kemudian Price dan Reichert, (2017) mengatakan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) dalam membangun kepuasan karir perawat dan perawatan pada pasien. Hal ini didasari pada karakteristik setiap generasi yang berbeda. Bukti dalam teori generasi menunjukkan bahwa generasi muda perawat memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah daripada *baby boomer*, dan akibatnya mereka lebih mungkin untuk *turn over* jika mereka tidak puas dengan lingkungan kerja, tidak puas dengan jadwal kerja yang diberikan, atau hanya bekerja untuk mengejar posisi yang lebih selaras dengan harapan mereka. Maka penting untuk melakukan CPD agar tercipta retensi keperawatan dan kepuasan perawat. Kepuasan kerja dan komitmen kerja memiliki efek positif pada perawat untuk melakukan kegiatan CPD dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, pengetahuan serta kompetensi perawat (Satoh, Watanabe dan Askara, 2016). Hal ini dikarenakan perawat di awal karir gemar melakukan CPD agar dapat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan mereka mengharapkan penghargaan atas kinerjanya. Menurut

Hariyati (2014) Pendidikan berkelanjutan merupakan dasar pengembangan staff yang menjadi upaya dalam mencapai pelayanan kesehatan yang berkualitas. Sesuai dengan PMK 40 (2017) melalui pengembangan profesional berkelanjutan dan pengakuan terhadap kemampuan yang didasarkan pengalaman kerja dan kinerja praktik keperawatan, perawat dapat meningkatkan karir ke jenjang profesional yang lebih tinggi. Tentunya perawat klinis harus memenuhi persyaratan tingkat pendidikan, pengalaman kerja klinis keperawatan sesuai area kekhususan serta persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Perawat menengah hingga akhir harus mempertimbangan pelaksanaan CPD dengan pengaturan kerja yang dimodifikasi, jam kerja yang fleksibel, pelaksanaan CPD juga dinilai dapat meningkatkan kepuasan. Untuk perawat menengah hingga akhir karir, peluang pengembangan profesional seperti pelatihan dan pendidikan juga dianggap sebagai komponen penting dari setiap strategi retensi. Selain itu pada penelitian Yarbrough *et al.*, (2017) menyatakan jika perawat baru telah mendapatkan orientasi akan pengembangan keperawatannya akan membuat loyalitasnya meningkat. Pengembangan profesional berkelanjutan sangatlah penting dalam rangka menjaga kualitas perawat, sehingga perawat dapat bekerja mengikuti keilmuan yang terbaru. Dalam hal ini rumah sakit harus selalu merujuk komponen pengembangan profesional berkelanjutan agar perawat di rumahnya memiliki kemampuan sesuai kompetensinya.

Hambatan dalam pengembangan profesional keperawatan

Priscah, Robert, Omenge dan Anne, (2017) pada penelitiannya menyatakan mayoritas perawat melaporkan kekurangan staf 199 (85,8%), kurangnya waktu karena beban kerja yang berat 179 (77,2%) dan kurangnya keuangan 137 (59,1%) menjadi hambatan dalam CPD. Kemudian tantangan lain yaitu kurangnya informasi tentang

ketersediaan CPD (35,8%), komitmen keluarga (28,9%), kurangnya minat (15,1%) dan jarak (27,2%). Bindon & Cne, (2017) menyatakan hambatan dalam melakukan pengembangan profesional keperawatan yaitu adanya waktu perawat yang terbatas, kurangnya akses informasi tentang kegiatan pengembangan profesional, pola jadwal dinas perawat yang tidak teratur, adanya biaya untuk melanjutkan pendidikan atau kegiatan pengembangan profesional, kurang mendapat dukungan dari pemimpin dan kurang mendapatkan dukungan dari teman kerja terkait kekurangan staf dalam tim. Sedangkan di Ghana hambatan saat melakukan pendidikan berkelanjutan dalam keperawatan antara lain: (1) alasan manajer perawat dan penyelia bahwa perawat tidak dapat diganti saat cuti studi karena kekurangan tenaga; (2) ketidakmampuan, individualisme manajer serta petugas yang tidak kooperatif, takut perawat jika melakukan pendidikan lebih lanjut akan melebihi kualifikasi yang dimiliki oleh atasannya; (3) kurangnya waktu perawat; (4) adanya kompetisi antar perawat, (5) kesombongan perawat; (6) kemalasan; (7) kurang memiliki kesadaran tentang apa itu CPD dan bagaimana hubungannya dengan pekerjaan mereka; (8) kendala keluarga; kesehatan yang buruk (Badu & Nyarko, 2015).

Priscah, Robert, Omenge dan Anne, (2017) pada penelitiannya menyatakan mayoritas perawat melaporkan kekurangan staf 199 (85,8%), kurangnya waktu karena beban kerja yang berat 179 (77,2%) dan kurangnya keuangan 137 (59,1%) menjadi hambatan dalam CPD. Kemudian tantangan lain yaitu kurangnya informasi tentang ketersediaan CPD (35,8%), komitmen keluarga (28,9%), kurangnya minat (15,1%) dan jarak (27,2%). Macaden *et al.*, (2017) menyatakan pada penelitiannya hambatan menghadiri pelatihan CPD sebagian besar termasuk alasan pribadi seperti tanggung jawab rumah tangga, jarak, biaya dan alasan profesional seperti komitmen kerja, kekurangan staf dan

kurangnya informasi. Sedangkan menurut Glasper (2018) hambatan untuk pengembangan professional yaitu gaya kepemimpinan manajerial yang dapat merusak persepsi perawat tentang nilai CPD. Hambatan serupa dengan kecenderungan CPD telah ditemukan di tempat lain; termasuk, kurangnya waktu dan keuangan, akses ke CPD, kesulitan menyeimbangkan pekerjaan, melanjutkan pendidikan, dan kehidupan rumah tangga. Kekurangan waktu ataupun kekurangan staff menjadi alasan perawat dalam mengikuti CPD padahal perawat mengetahui bahwa pengembangan ilmu terkini sangat dibutuhkan dalam praktiknya. Namun zaman yang serba digital saat ini perawat dapat melakukan CPD berbasis online, perawat juga dapat memilih kapan waktunya kosong untuk mengikuti CPD, sehingga tidak mengganggu jadwal dinas. Dalam hal ini juga dibutuhkan peranan dari pemimpin untuk mendukung staffnya untuk mendapatkan pengembangan diri sesuai dengan karirnya.

Strategi pengembangan professional keperawatan

Terdapat tiga tujuan strategis untuk mengembangkan professional keperawatan meliputi (1) inovasi sistem pendidikan keperawatan untuk melatih para pemimpin keperawatan memenuhi tantangan di masa depan, (2) meningkatkan kualitas penelitian berkaitan dengan pembahasan masalah sosial, mengembangkan penelitian serta infrastruktur, (3) memperluas peran keperawatan dalam kebijakan layanan kesehatan (Oh et al., 2019). Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari Simkhada (2016) bahwa CPD merupakan strategi penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat serta meningkatkan kualitas pelayanan.

Sementara itu menurut Miraglia dan Asselin, (2015) strategi refleksi dapat digunakan untuk pengembangan

professional keperawatan. Refleksi adalah proses yang disengaja untuk berpikir kritis tentang pengalaman klinis untuk mengembangkan wawasan baru dan mengubah praktik klinis. Strategi reflektif didukung dengan pengetahuan yang relevan secara klinis, pendampingan, dan strategi pendidikan lainnya merangsang pembelajaran dalam praktik dan meningkatkan kesiapan untuk penerapan pengetahuan baru ke dalam pengaturan klinis. Untuk melaksanakan berbagai strategi agar efektif Pool, Poell, Berings, dan Ten Cate, (2015) harus mempertimbangkan usia dan lama kerja dari perawat. Hal ini dikarenakan pada perawat muda yaitu berfokus pada memperoleh pengalaman dan membangun karier. Perawat setengah baya mengenai keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Perawat tua yaitu menjaga pekerjaan tetap menarik dan beragam serta menjaga konsistensi di tempat kerja.

Sementara itu strategi yang berfokus pada CPD ditekankan oleh Brekelmans, Maassen, Poell, Weststratedr, dan Geurdes, (2016) pada penelitiannya yang menyatakan jika perawat aktivitas CPD itu penting maka mungkin perawat mengikutinya. Maka dalam melakukan CPD harus dipertimbangkan beberapa hal yaitu pengembangan penelitian, pengembangan praktik klinis dan kebijakan, pengembangan professional dan individu. Green dan Huntington, (2017) juga menyatakan menyatakan terdapat beberapa strategi pemimpin dalam pelaksanaan CPD antara lain (1) mengenali kebutuhan perawat terhadap pembelajaran berbasis kerja (2) membangun lingkungan belajar, (3) memfasilitasi transformasi pengembangan professional, (4) mengembangkan kompetensi khususnya teknologi informasi komunikasi dan (5) pengakuan pelaksanaan CPD dalam organisasi, sehingga akses kegiatan pembelajaran dianggap sah, penting dan tidak terpisahkan dari aktivitas sehari-hari. Hal ini sejalan juga dengan penelitian

Feldacker et al., (2017) berikut ini merupakan strategi dalam pelaksanaan CPD untuk meningkatkan kualitas asuhan perawatan pasien: (1) mengatasi kesenjangan yang teridentifikasi, (2) pendanaan yang berkelanjutan, (3) kepemimpinan yang kuat dan kolaborasi di setiap tingkat diperlukan untuk memperkuat peraturan CPD dan sistem akreditasi; (4) meningkatkan aksesibilitas CPD di tempat kerja; dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan untuk implementasi CPD.

Mello, Brito, Camelo, dan (2018) menyatakan strategi CPD yang dapat dilakukan di rumah sakit yaitu pelatihan wajib bagi staf seperti keselamatan pasien, kebersihan tangan, serta pelaporan insiden. Sedangkan menurut Hariyati (2014) terdapat 4 strategi dalam pelaksanaan CPD, yaitu (1) menganalisis kebutuhan belajar perawat, (2) menetapkan tujuan pembelajaran, (3) menyiapkan *management learning system*, (4) mengembangkan sumber pembelajaran seperti; metode, materi, dan instrumen evaluasi. Mengenali kebutuhan perawat menjadi poin penting dalam keikutsertaan perawat dalam CPD, perawat menjadi memiliki motivasi tersendiri untuk ikut dan mengaplikasikannya pada pasien, dilanjutkan dengan membangun tujuan, lingkungan yang kompetitif dan menyiapkan system yang mempermudah dalam pelaksanaan CPD.

Peran Manajer dalam pengembangan profesional berkelanjutan

Lee, (2017) menyatakan peran pemimpin penting dalam mendukung komitmen organisasi yaitu dengan adanya dukungan, dorongan, sikap positif, rasa hormat, dan komunikasi yang baik bagi staf perawat. Sedangkan menurut Badu & Nyarko (2015), pimpinan berperan penting dalam mendukung pelaksanaan CPD dengan cara: meningkatkan motivasi perawat untuk belajar berkomitmen, dan memberikan

dukungan dan dorongan kepada perawat untuk berpartisipasi dalam CPD. Pemimpin juga memiliki peran penting dalam meningkatkan moral disiplin perawat, mendukung kehadiran perawat di pengembangan profesional berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi perawat sebagai investasi untuk masa depan (Conventry, et al. 2015; Oyetunde & Oluwafunke, 2015). Seorang Manajer Keperawatan harus mempunyai strategi terhadap peningkatan pendidikan perawat, dan harus mempunyai *mapping* karier pendidikan setiap staf (Hariyati, 2014). Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar individu perawat terhadap pendidikan yang berkelanjutan dan berusaha untuk mencapainya dengan terlibat dalam kegiatan pembelajaran yang relevan dan berkualitas tinggi (Huntington, 2017). Hal ini sesuai dengan Haris, et al (2017) yang menyatakan staf layanan kesehatan membutuhkan akses ke pendidikan, pelatihan, keahlian dan dukungan untuk memungkinkan pengambilan keputusan berbasis bukti dan untuk menerapkan dan mengevaluasi perubahan yang timbul dari keputusan tersebut.

Lima, et al (2015) menyatakan kerangka kerja untuk mengembangkan kompetensi bagi perawat yang lulusan baru yang masih dalam proses transisi yaitu menerima bimbingan, *preceptorship*, pengawasan dan pendampingan agar dapat menjadi panduan bagi perawat yang melakukan transisi ke area praktik. Selain itu perawat baru juga akan memasuki periode pengenalan terhadap organisasi, pendidikan berkelanjutan, paparan dan peluang, perencanaan, pembekalan, hingga penelitian. Hasil penelitian menunjukkan terdapat komponen penting dalam mempersiapkan preceptor yaitu strategi belajar dan mengajar, alasan reflektif dan kritik, model komunikasi, peran dari preceptor dan *preceptorship* (Bengtsson & Carlson, 2015). Manajer perawat juga memainkan peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang

mendukung dan mendorong pembelajaran dengan memantau perawat, memberikan umpan balik memberikan otonomi kerja yang memadai, dan dukungan sosial. Lingkungan kerja yang sehat diidentifikasi sebagai peluang dalam melanjutkan pengembangan profesional agar perawat dapat memberikan perawatan pasien yang berkualitas optimal (Price & Reichert, 2017). Manajer keperawatan dalam hal ini memiliki peranan penting dalam memotivasi staff untuk mengikuti CPD baik itu pendidikan atau pelatihan. Manajer harus memiliki perencanaan CPD untuk stafnya, pengorganisasian tugas, menilai kebutuhan ketenagaan saat ada yang melakukan CPD, memberikan pengarahan serta mengevaluasi hasil CPD yang telah diterima staff.

SIMPULAN

Continuing Professional Development (CPD) merupakan salah satu upaya pengembangan staf. CPD merupakan upaya peningkatan kemampuan perawat baik untuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Melalui kegiatan CPD ini diharapkan perawat dapat selalu memberikan asuhan sesuai dengan perkembangan keilmuan, Namun dalam melakukan CPD perawat memiliki beberapa hambatan seperti waktu dan beban kerja, motivasi, sehingga diperlukan strategi dalam pengembangan profesional perawat dari segi kebutuhan perawat, tujuan, lingkungan belajar, hingga sistem yang digunakan untuk mempermudah CPD. Selain itu dalam hal ini manajer perawat memainkan peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan mendorong pembelajaran dengan memantau perawat, memberikan umpan balik memberikan otonomi kerja yang memadai, dan dukungan social. Manajer juga harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar individu perawat terhadap pendidikan yang berkelanjutan dan berusaha untuk mencapainya dengan terlibat dalam

kegiatan pembelajaran yang relevan dan berkualitas tinggi. CPD tidak hanya menjadi tanggung jawab seorang manajer, tetapi CPD harusnya juga menjadi tanggung jawab seorang perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian studi ini.

REFERENSI

- Ajithakumari, G., & Hemavathy, V. (2016). Plan and Conduct a Nursing Staff Development Programme. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(1), 731-733. <https://doi.org/10.21275/v5i1.20121504>
- Badu, S. K., & Nyarko. (2015). International Journal of Educational Studies. *International Journal of Educational Studies*, 02(02), 71-81.
- Bengtsson, M., & Carlson, E. (2015). Knowledge and skills needed to improve as preceptor: development of a continuous professional development course - a qualitative study part I. *BMC Nursing*, 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12912-015-0103-9>
- Bindon, S. L. (2017). Professional Development Strategies to Enhance Nurses' Knowledge and Maintain Safe Practice. *AORN Journal*, 106(2), 99-110. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2017.06.002>
- Bindon, S. L., & Cne, D. N. P. R. (2017). Professional Development Strategies to Enhance Nurses' Knowledge and Maintain Safe Practice. *AORN Journal*, 106(2), 99-110. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2017.06.002>
- Bramley, L., & Matiti, M. (2014). How does it really feel to be in my shoes? Patients' experiences of compassion within nursing care and their perceptions of developing compassionate nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 23(19-20), 2790-2799. <https://doi.org/10.1111/jocn.12537>
- Brekelmans, G., Maassen, S., Poell, R. F., Weststratedr, J., & Geurdes, E. (2016). Nurse Education Today Factors in fl uencing nurse participation in continuing professional development activities : Survey results from the Netherlands. 40, 13-19. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.01.028>
- Coventry, T. H., Maslin-Prothero, S. E., & Smith, G. (2015). Organizational impact of nurse supply and workload on nurses continuing

- professional development opportunities: An integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 71(12), 2715–2727. <https://doi.org/10.1111/jan.12724>
- Drennan, V. M. (2019). *More care out of hospital ? A qualitative exploration of the factors influencing the development of the district nursing workforce in England*. <https://doi.org/10.1177/1355819618769082>
- Eslamian, J, Moeini, M, & S. (2015). Challenges in nursing continuing education: A qualitative study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery*, 20(3).
- Feldacker, C., Pintye, J., Jacob, S., Chung, M. H., Middleton, L., Iliffe, J., & Kim, H. N. (2017). Continuing Professional Development for Medical , Nursing , and Midwifery Cadres in Malawi, Tanzania and South Africa : A Qualitative Evaluation. *Ploa One*, 1–15.
- Green, J. K., & Huntington, A. D. (2017). Nurse Education in Practice Online professional development for digitally differentiated nurses : An action research perspective. *Nurse Education in Practice*, 22, 55–62. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2016.11.009>
- Hariyati, R. T. S. (2014). *Perencanaan Pengembangan Dan Utilisasi Tenaga Keperawatan* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Hariyati, R. T. S., Fujinami, Y., Igarashi, K., Susilaningsih, S., & Prayetni. (2017). Correlation between Career Ladder , Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction : A Case Study in Indonesia. *International Journal of Caring Sciences*, 10(3), 1490–1497.
- Horn, K., Pilkington, L., & Hooten, P. (2019). Pediatric staff nurses ' conceptualizations of professional development. *Journal of Pediatric Nursing*, 45, 51–56. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2019.01.002>
- Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PLoS ONE*, 12(11), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>
- KARS. (2018). Standar akreditasi rumah sakit. *Standar Akreditasi Rumah Sakit*, 1–421. <https://doi.org/362.11>
- Kasine, Y., Babenko-Mould, Y., & Regan, S. (2018). Translating continuing professional development education to nursing practice in Rwanda: Enhancing maternal and newborn health. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 8(March 2016), 75–81. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2018.03.001>
- Kieft, R. A. M. M., Brouwer, B. B. J. M. De, Francke, A. L., & Delnoij, D. M. J. (2014). *How nurses and their work environment affect patient experiences of the quality of care : a qualitative study*. 14(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-249>
- Lee, P. (2017). The Perception of Nursing Leaders ' Behavior on Staff Nurses ' Organizational Commitment and Desire to Pursue Professional Development and Academic Growth Pamela L . Lee A dissertation submitted to the faculty of the Joseph and Nancy Fail School of Nursin. *Proquest*, August.
- Lima, S., Jordan, H. L., Kinney, S., Hamilton, B., & Newall, F. (2016). Empirical evolution of a framework that supports the development of nursing competence. *Journal of Advanced Nursing*, 72(4), 889–899. <https://doi.org/10.1111/jan.12872>
- Macaden, L., Washington, M., Smith, A., Thooya, V., P. Selvam, S., George, N., & K. Mony, P. (2017). Continuing Professional Development: Needs, Facilitators and Barriers of Registered Nurses in India in Rural and Remote Settings: Findings from a Cross Sectional Survey. *Open Journal of Nursing*, 07(08), 930–948. <https://doi.org/10.4236/ojn.2017.78069>
- Mello, Amanda de Lemos. Brito, Lana Jocasta de Souza. Camelo, S. H. (2018). Organizational strategy for the development of nurses' competences: possibilities of Continuing Education in Health. *Esc Anna Nery*, 22(1), 1–5. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2017-0192>
- Miraglia, R., & Asselin, M. E. (2015). Reflection as an educational strategy in nursing professional development. *Journal for Nurses in Professional Development*, 31(2), 62–72. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000151>
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Gherzi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A., & Group, P. (2015). *Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement*. 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1>
- Oh, E. G., Jang, Y., Park, J., Lee, H., Kim, H., Min, A., Kim, S., & Kwon, Y. (2019). Development of Strategic Plans for Advancing Nursing in Korea. *Asian Nursing Research*, xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2019.02.003>
- Oyetunde, M. O., & Oluwafunke, K. I. (2015). *Professional Development and Career Pathway in Nursing*.
- Pool, I. A., Poell, R. F., Berings, M. G. M. C., & Ten Cate, O. (2015). Strategies for continuing

- professional development among younger, middle-aged, and older nurses: A biographical approach. *International Journal of Nursing Studies*, 52(5), 939–950. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.02.004>
- Price, S., & Reichert, C. (2017). The Importance of Continuing Professional Development to Career Satisfaction and Patient Care: Meeting the Needs of Novice to Mid- to Late-Career Nurses throughout Their Career Span. *Administrative Sciences*, 7(2), 17. <https://doi.org/10.3390/admsci7020017>
- Priscah, Mosol; Kei, Robert; Obwoye, Omenge & Anne, N. (2017). Challenges Facing Nurses While Participating in Continuing Professional Development: A Case of Western Kenya. *American Journal of Nursing Science*, 6(4), 304. <https://doi.org/10.11648/j.ajns.20170604.14>
- Rheingans, J. (2016). The Nursing Professional Development Practice Model. *Association For Nursing Professional Development*, 32136. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000283>
- Sayuti, A. & R. (2015). TRANSCULTURAL NURSING Risnah, Ahmad Sayuti. *Journal of Islam and Science*, 02(02), 315–346.
- Warren, J. I., & Harper, F. M. G. (2016). Transforming Roles of Nursing Professional Development Practitioners. *Association For Nursing Professional Development*.
- Yarbrough, S., Martin, P., Alfred, D., & McNeill, C. (2017). Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nursing Ethics*, 24(6), 675–685. <https://doi.org/10.1177/0969733015623098>